

Законодательство детально не регламентирует порядок осуществления органами местного самоуправления переданных им отдельных государственных полномочий. Однако у субъекта РФ существует право в региональных законах о передаче отдельных государственных полномочий определять права и обязанности органов местного самоуправления. Возможность устанавливать права и вменять обязанности, а также вводить систему оценок – это один из способов государственного управления. Он не только позволяет, но и нуждается во внедрении социальных технологий. Очевидно, что в этом случае критерием формирования и определения объема прав и обязанностей станет эффективность решения определенного круга общественно значимых проблем на уровне местного самоуправления. Эффективность, при этом должна базироваться, именно на достаточно широком (но не безграничном) круге прав. Эффективность должна достигаться не только за счет материальных стимулов, но и моральных.

Следует признать, что административные регламенты (которые представляют из себя скорее «перечень обязанностей»), активно внедряемые в последнее время, по-прежнему на качество оказываемых населению услуг не влияют. Не влияют на качество государственных услуг ни страх увольнения, ни страх наказания за нарушение этих регламентов.

Реализация переданных полномочий подконтрольна государству. Условия и порядок контроля за осуществлением органами местного самоуправления отдельных государственных полномочий определяются соответственно федеральными законами и законами субъектов РФ. В связи с этим особенно важным становится понимание сути и назначения контроля, без которого построение эффективной системы управления также невозможно. При этом необходимо постоянно учитывать существенное требование Европейской хартии местного самоуправления (ст. 8) о том, что любая форма контроля над органами местного самоуправления должна осуществляться таким образом, чтобы степень вмешательства контролирующего органа была соразмерна значимости интересов, которые эти вмешательства имеют в виду защитить.

К. Л. Хитрин

К ВОПРОСУ ОБ ОТДЕЛЬНЫХ СОДЕРЖАТЕЛЬНЫХ ОСОБЕННОСТЯХ КОДЕКСОВ ЭТИКИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ СУБЪЕКТОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Реформирование системы государственной службы Российской Федерации остается в «повестке дня» органов государственной власти. При этом один из акцентов в рамках формирования концептуального образа соответствующих институтов был сделан на вопросах, связанных с системой этического регулирования служебной деятельности.

Начало новому этапу кодификации норм профессиональной служебной этики государственных служащих было положено фактом одобрения Типового кодекса этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г. [1]. Как установлено в пункте 2 Типового кодекса, данный документ является основой для разработки соответствующими государственными органами и органами местного самоуправления кодексов этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих. Наличие подобной нормы обусловило распространение в органах публичной власти практики разработки этических кодексов путем практически полной рецепции в неизменном виде положений, приведенных в Типовом кодексе.

Тем не менее из массива однородных по своему содержанию документов можно выделить те, авторы которых предприняли попытку в той или иной мере выйти за рамки Типового кодекса. Так, составители Кодекса этики и служебного поведения государственных гражданских служащих Ямало-Ненецкого автономного округа привели формулировки и раскрыли содержание конкретных принципов служебного поведения гражданских служащих. Принцип лояльности, с точки зрения авторов Кодекса служебного поведения (этики) лиц, замещающих должности государственной гражданской службы в исполнительных органах государственной власти Мурманской области, реализуется также в следующем требовании: нравственным долгом для государственного служащего в случае его несогласия с политикой, проводимой государством или конкретным государственным органом, где он служит, является уход в отставку [2].

Кодексом этики и служебного поведения государственных гражданских служащих Ямало-Ненецкого автономного округа в сравнении с Типовым кодексом, помимо того, вменяются определенные «дополнительные» требования. Речь идет о том, что гражданский служащий призван, в частности, «исполнять должностные обязанности, проявляя инициативу, творчество и принципиальность» [3].

В рассматриваемом кодексе правила, соотнесенные с этикой поведения гражданских служащих, наделенных организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим гражданским служащим, дополнены определенными нормами. Например, в качестве требований сформулированы следующие положения: гражданский служащий, наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим гражданским служащим, должен быть справедливым в оценке работы подчиненных (п. 2.17), при возникновении ситуации, требующей негативной оценки деятельности гражданского служащего, должен высказывать критику в корректной форме (п. 2.18). В Кодексе этики и служебного поведения государственных гражданских служащих Сверд-

ловской области подобному сотруднику предписано, в том числе, с пониманием относиться к коллегам, признавая их право иметь собственное профессиональное суждение [4]. Достаточно подробно стратегия действий служащего в случае возникновения конфликтных ситуаций рассмотрена в Кодексе этики и служебного поведения государственных гражданских служащих Республики Татарстан [5].

Таким образом, в рамках анализа содержания кодексов этики государственной гражданской службы различных субъектов Российской Федерации выявляются отдельные примеры расширения объема базовых положений, представленных в Типовом кодексе. Подобный подход ассоциируется с проявлением определенных позитивных тенденций: в таком случае конкретный кодекс в действительности становится документом, к которому служащий может обратиться, в том числе, при необходимости выработки этически приемлемой модели поведения в сложной ситуации.

Список литературы

1. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (одобрен решением президиума Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г. (протокол № 21)) // Справочная правовая система «Консультант Плюс».
4. Об утверждении Кодекса служебного поведения (этики) лиц, замещающих должности государственной гражданской службы в исполнительных органах государственной власти Мурманской области: Постановление Правительства Мурманской области от 25.08.2010 № 373-ПП (ред. от 17.03.2011) // Мурманский Вестник. 2010. № 163.
1. Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения государственных гражданских служащих Ямало-Ненецкого автономного округа: Постановление Губернатора ЯНАО от 17.02.2011 № 19-ПГ // Красный Север. 2011. № 8/1.
5. Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения государственных гражданских служащих Свердловской области: Указ Губернатора Свердловской области от 10.03.2011 № 166-УГ // Собрание законодательства Свердловской области. 2011. № 3. С. 220.
6. Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения государственных гражданских служащих Республики Татарстан: Указ Президента РТ от 23.03.2011 № УП-142 // Ведомости Государственного Совета Татарстана. 2011. № 3. С. 278.